

Internationalisierung

Finanzen

Digitalisierung

Arbeit

Kateryna Zviagina

Beitragsserie: Markteinstieg in der Ukraine

Arbeitsrecht in der Ukraine

01. Februar 2019

Diese Beitragsserie erscheint in Kooperation mit:



Kontakt zur Redaktion:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V.
Grafenberger Allee 125
40237 Düsseldorf

www.mittelstandsbund.de
Tel. +49 (0) 203 / 2005 25-0
Fax +49 (0) 203 / 2005 25-99
Mail: info@mittelstandsbund.de

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Marc S. Tenbieg
Geschäftsführender Vorstand
meinung@mittelstandsbund.de

Beitragsserie: Markteinstieg in der Ukraine

Arbeitsrecht in der Ukraine

Zum größten Potenzial der Ukraine gehören ihre Arbeitskräfte. Im Vergleich zu europäischen Ländern sind die Löhne in der Ukraine sehr niedrig (der monatliche Durchschnittslohn beträgt umgerechnet ca. 320,- EUR). Da die Präsenz von Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum in der Ukraine ständig ansteigt, ist es sehr wichtig, die geltenden Regelungen des ukrainischen Arbeitsrechts zu kennen.

Das ukrainische Arbeitsrecht ist relativ formalistisch und arbeitnehmerfreundlich. Das derzeit geltende Arbeitsgesetzbuch der Ukraine stammt noch vom Anfang der 1970er Jahre. Zwar wurde es seither zahlreich geändert, aber es ist unbestreitbar, dass es nicht mehr den Anforderungen einer Marktwirtschaft entspricht. Seit Jahren steht das Thema der Erneuerung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung auf der Tagesordnung. Es wird erwartet, dass im Verlaufe des Jahres 2019 das ukrainische Arbeitsgesetzbuch in der neuen Fassung verabschiedet wird, insofern wird die Regulierung der Arbeitsverhältnisse komplett geändert. Bis jetzt sehen die wichtigsten Bestimmungen des geltenden Arbeitsrechts wie folgt aus.

Arbeitsvertrag

Das Dokument, das die Beziehungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber regelt, ist der Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag sollten folgende Punkte geregelt sein: die Arbeitsstelle, die Aufgaben, die Höhe der Vergütung, die Probezeit (falls vereinbart) sowie die Arbeitszeit und der Arbeitsort. In der Ukraine ist der Arbeitnehmer laut dem Arbeitsvertrag verpflichtet, den festgelegten Umfang der Arbeit auszuführen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer dafür zu bezahlen.

Ein Arbeitsvertrag kann in der Ukraine sowohl mündlich, als auch schriftlich abgeschlossen werden. Im ukrainischen Arbeitsgesetzbuch sind Fälle festgelegt, wann der Arbeitsvertrag ausschließlich in schriftlicher Form abgeschlossen werden kann.

Ein Arbeitsvertrag kann unbefristet abgeschlossen werden, oder aber auch befristet, wenn in Anbetracht des Charakters der Arbeit und der anderen Bedingungen, der Interessen des Arbeitnehmers oder für die Ausführung einer bestimmten Arbeit kein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann.

Arbeitskontrakt

Eine besondere Form des ukrainischen Arbeitsvertrages ist ein Arbeitskontrakt. Im Arbeitskontrakt können die Geltungsdauer des Arbeitsvertrages, Rechte und Pflichten der Parteien, die Vergütung und Arbeitsorganisation und die Kündigungsbedingungen durch eine

¹ Mag. Kateryna Zviagina (Juristin der [Kanzlei DLF Rechtsanwälte](#), 6 Jahre Berufserfahrung) berät mittelständische Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum zu allen Fragen des Gesellschafts-, Arbeits- und Vertragsrechts. Ferner besitzt sie eine umfangreiche Expertise im Aufbau von Vertriebsstrukturen sowie hinsichtlich des Schutzes von Investitionen in der Ukraine.

Vereinbarung der Parteien bestimmt werden. Hier ist aber zu beachten, dass der Arbeitskontrakt keine Arbeitsbedingungen beinhalten darf, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Vergleich zur geltenden Gesetzgebung der Ukraine verschlechtern. Derartige Vertragsbedingungen sind nichtig, zum Beispiel eine vertragliche Verpflichtung eines Arbeitnehmers, während oder nach der Beendigung seiner Beschäftigung im Rahmen eines Wettbewerbsverbots nicht für einen Wettbewerber zu arbeiten, ist in der Ukraine nicht durchsetzbar.

Beim Abschluss eines Arbeitskontraktes mit einem Geschäftsführer ist besondere Vorsicht geboten. Es ist empfehlenswert, die Kündigungsbedingungen und die Bestimmungen über den «Goldenen Fallschirm» sehr genau zu beschreiben, weil sehr oft Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber, d.h. der Gesellschaft, und dem Geschäftsführer darüber entstehen. Es ist auch ratsam, im Arbeitskontrakt den Geschäftsführer dazu zu verpflichten, nach seiner Kündigung den Stempel, die Satzung sowie alle anderen Unterlagen, Zeugnisse oder Lizenzen, Schlüssel, Auto, Laptop usw. an die Gesellschaft oder an den neu bestellten Geschäftsführer innerhalb einer bestimmten Zeit zu übergeben. Ein weit verbreiteter Fehler besteht im Fehlen der Bestimmung über die Haftung des Geschäftsführers für die Verletzung dieser Pflicht in seinem Arbeitskontrakt. Wenn eine derartige Bestimmung in den Arbeitskontrakt nicht aufgenommen wurde und es zum Streitfall zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer bei dessen Kündigung kommt, kann der Geschäftsführer der Gesellschaft große Schäden zufügen, welche ihm in der Praxis aber schwer nachzuweisen sind.

Interne Arbeitsvorschriften

Das ukrainische Recht sieht vor, dass eine Reihe verbindlicher, beschäftigungsbezogener Regelungen von ukrainischen Unternehmen erlassen werden kann, darunter Tarifverträge, interne Arbeitsvorschriften, Arbeitsschutzvorschriften und einige anderen Compliance Vorschriften, abhängig von den Besonderheiten eines bestimmten Unternehmens.

Die wichtigsten Compliance Vorschriften sind die internen Arbeitsvorschriften, die vom Arbeitgeber und der Gewerkschaft des Unternehmens ausgehandelt und vom Arbeitskollektiv genehmigt werden. Neu eingestellte Mitarbeiter müssen sich durch Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung der Inhalte der internen Arbeitsvorschriften bewusst sein. In der Praxis werden die internen Arbeitsvorschriften und die sonstigen internen Arbeitsrichtlinien des Unternehmens in schriftliche Arbeitsverträge einbezogen.

Probezeit

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nach ukrainischem Recht kann von den Parteien eine Probezeit vereinbart werden, um die Qualifikation des Arbeitnehmers zu überprüfen.

Die Dauer der Probezeit darf nach ukrainischem Arbeitsrecht drei Monate nicht überschreiten. In einzelnen Fällen kann diese Frist mit der Zustimmung der Gewerkschaft auf sechs Monate verlängert werden. Falls der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit weiter im Unternehmen arbeitet, gilt er als eingestellt und kann nur auf allgemeiner Basis gekündigt werden.

Arbeitszeit

Nach ukrainischem Recht darf die gewöhnliche Dauer der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Für bestimmte Kategorien von Mitarbeitern darf die Arbeitszeit die gesetzlich festgelegten Werte nicht überschreiten. So dürfen Arbeitnehmer im

Alter von 16 bis 18 Jahren sowie Arbeitnehmer, deren Aufgabenfeld besonders gesundheitsbelastende Tätigkeiten umfasst, nicht mehr als 36 Stunden pro Woche arbeiten.

In der Regel wird in der Ukraine eine fünftägige Arbeitswoche mit zwei arbeitsfreien Tagen festgelegt. In Ausnahmefällen, wenn die Einführung einer fünftägigen Arbeitswoche unzweckmäßig ist, kann eine sechstägige Arbeitswoche mit einem arbeitsfreien Tag bestimmt werden.

Arbeitslohn

Der Lohn, den der Arbeitgeber oder ein von ihm bevollmächtigter Vertreter an den Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit zahlt, ist nach ukrainischem Recht im Arbeitsvertrag zu bestimmen. Dabei darf die Höhe des Lohns nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (der Mindestlohn im Jahr 2019 beträgt umgerechnet ca. 130,- Euro). Es muss allerdings angeführt werden, dass der Mindestlohn nur für eine einfache, unqualifizierte Arbeit bezahlt wird.

Die Auszahlung des Lohnes wird in der Ukraine in ukrainischer Währung durchgeführt. Die Auszahlung des Lohnes oder von Prämien an einen ausländischen Arbeitnehmer, mit dem ein Arbeitskontrakt abgeschlossen wurde, kann auch in ausländischer Währung erfolgen.

Urlaubsanspruch nach ukrainischem Arbeitsrecht

Arbeitnehmer haben nach ukrainischem Arbeitsrecht einen Anspruch auf Urlaub. Die Arbeitnehmer können sowohl Haupturlaub, als auch Zusatzurlaub beanspruchen. Ein jährlicher Urlaub wird den Arbeitnehmern in Höhe von 24 Kalendertagen zur Verfügung gestellt. Zusatzurlaub wird zum Beispiel im Falle von besonders gesundheitsbelastenden oder physisch anspruchsvollen Tätigkeiten gewährt.

Kündigung eines Arbeitsvertrages

Das Verfahren zur Kündigung eines Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers hängt in der Ukraine davon ab, ob der Vertrag über einen bestimmten Zeitraum oder unbefristet abgeschlossen wird. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, einen unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag zu kündigen, wenn er das Unternehmen darüber zwei Wochen vorher in Kenntnis setzt.

Falls die Kündigung durch den Arbeitnehmer damit begründet wird, dass der Arbeitnehmer die arbeitsrechtlichen Verhältnisse nicht fortsetzen kann, so wird der Arbeitsvertrag innerhalb der von ihm angeführten Frist gekündigt.

Was die Kündigung durch den Arbeitgeber angeht, so sieht das ukrainische Recht ein Verzeichnis von Kündigungsgründen vor, wie zum Beispiel Änderung der Produktion, Auflösung, Umwandlung, Nichtentsprechung des Kandidaten für seine Position usw.

Für den Geschäftsführer und seine Stellvertreter gibt es eine Reihe weiterer Kündigungsgründe, diese lauten folgendermaßen:

1. Einmalige grobe Verletzung der Arbeitspflichten durch den Geschäftsführer;
2. Schuldhaftes Handeln des Geschäftsführers, die eine verzögerte Auszahlung des Gehalts an Mitarbeiter verursacht haben;
3. Nichterfüllung bzw. nichtgehörige Erfüllung der Arbeitspflichten des Geschäftsführers.

Man sollte jedoch beachten, dass jeder einzelne Kündigungsgrund ausdrücklich im Arbeitskontrakt erwähnt sein muss. Wenn ein Kündigungsgrund vorliegt und wenn die Gesellschafter die Kündigung des Geschäftsführers ordnungsgemäß beschlossen haben, muss der Geschäftsführer spätestens zwei Wochen vor dem Kündigungstermin davon in Kenntnis gesetzt werden.

In einem Arbeitskontrakt können vom Gesetz abweichende Kündigungsgründe vereinbart werden, z.B. Nichterfüllung der finanziell-wirtschaftlichen Ziele der Tätigkeit der Gesellschaft, die vom Arbeitgeber festgelegt sind; Nichterfüllung der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung, die in Übereinstimmung mit der Satzung und der geltenden Gesetzgebung der Ukraine gefasst wurden usw.

Der Eigentümer (Gesellschafter) des Unternehmens kann den Geschäftsführer ohne Angabe von Gründen und ohne Kündigungsfrist widerrufen. In diesem Fall gilt jedoch eine Abgangsschädigung in Höhe von mindestens 6 (sechs) durchschnittlichen Monatsgehältern.